



Was bewegt Sie aktuell ?

Was bewegt Sie generell ?



Finanz-Krise ? Wirtschafts-Krise ?

Gesetzgebung

Arbeitsrecht

Steuerrecht

Sozialrecht

Politik

Opel/Arcandor

Renten/Gesundheit

Mindestlohn



mit **PROFIL** gewinnen ...

Fragen

Probleme

Situationen

die auf Lösungen warten ... und
hier sollte **PROFIL** gezeigt werden !

Unser Thema heute ...



Menschen in Unternehmen unser Human-Kapital und Erfolgs-Faktor

Die Talente, Kompetenzen, Profile

der Mitarbeitern
der Führungskräfte
der Unternehmer
bzw. Ihre als
Einzel-Unternehmer



Ich möchte Ihnen heute drei wesentliche Instrumente für das Profil-Management, das Profiling vorstellen, die unmittelbar von Ihnen genutzt werden können:

Den **Funktions-Rahmen** als Grundlage für alle Aktivitäten, insbesondere für die Entwicklung und Ermittlung der relevanten Anforderungen und Anforderungs-Profile...



Eine unmittelbar nutzbare **Matrix von Kategorien und Kompetenzen** zur Entwicklung einer unternehmens-/bedarfs-spezifischen Plattform für alle qualitativen Maßnahmen...



Ein Instrument für die Erstellung von **Anforderungs-Profilen**, zur Ermittlung der **Qualifikations-Profile** sowie der **Eignungs-Profile** ...



Ich möchte Ihnen heute drei wesentliche Instrumente für das Profil-Management, das Profiling vorstellen, die unmittelbar von Ihnen genutzt werden können:

Den **Funktions-Rahmen** als Grundlage für alle Aktivitäten, insbesondere für die Entwicklung und Ermittlung der relevanten Anforderungen und Anforderungs-Profile...

Eine unmittelbar nutzbare **Matrix von Kategorien und Kompetenzen** zur Entwicklung einer unternehmens-/bedarfs-spezifischen Plattform für alle qualitativen Maßnahmen...

Ein Instrument für die Erstellung von **Anforderungs-Profilen**, zur Ermittlung der **Qualifikations-Profile** sowie der **Eignungs-Profile**



Funktions-Rahmen

Unternehmen/Einheit

Bereich/Abt/Gruppe

Stelle/Pos/Funktion

Führungs-Ebene

Organisations/Nr

Kostenstelle/Nr

Zielsetzung generell und operativ

5 bis 10 Schwerpunkt-Aufgaben

Sonder-Aufgaben

Verantwortungs-Rahmen generell/finanziell/personell

Besondere Herausforderungen

Kompetenzen/Befugnisse

Auflagen/Restriktionen

Daten/Kennzahlen der Stelle

Datum

Unternehmer/In

Datum

Mitarbeiter/In



Funktions-Rahmen* Seite 1		
Der Funktions-Rahmen bezieht sich auf die Funktion und nicht auf Mitarbeiter m/w...		
Funktion	Unternehmen/Einheit	Bereich/Abteilung/Gruppe/Projekt
Führungs-Ebene	Organisation(s-Nummer)	Kostenstelle(-Nummer)
Zielsetzung/Ziele/Zweck		
5-10 Haupt-/Schwerpunkt-Aufgaben		
01.		
02.		
03.		
04.		
05.		
06.		
07.		
08.		
09.		
10.		
Sonder-Aufgaben		
Verantwortungs-Rahmen generell		

Der Funktions-Rahmen ist als Tabelle konzipiert. Zeilen, die nicht ausgefüllt werden, können unter "Tabelle > Löschen > Zeilen" gelöscht werden.
Zusätzliche Zeilen können mit "Tabelle > Einfügen > Zeilen oberhalb/unterhalb (der aktuelle Zeile)" eingefügt werden.

mit **PROFIL** gewinnen ...



Funktions-Rahmen* Seite 2			
Verantwortungs-Rahmen personell			
Verantwortungs-Rahmen finanziell			
Besondere Herausforderungen/critical incidents			
Auflagen/Restriktionen			
Kompetenzen/Befugnisse			
Daten/Kennzahlen der Funktion			
*Der Funktionsrahmen ist Grundlage für die Entwicklung des Funktions-Profiles und Teil des Arbeitsvertrages			
Datum/Unterschriften			
Datum	Unterschrift Unternehmer/in	Datum	Unterschrift Mitarbeiter/in



**Formal-Kompetenz/
Infos & Daten**

**Einstieg
Interview**

**Fachliche/Funktionelle
Kompetenz
Fach-Wissen**

**Arbeits-Techniken
Verfahren & Systeme
Instrumente**

Fertigkeiten

**Intellektuelle/
Kognitive Kompetenz**

**Sozial-emotionale
Kompetenz &
Zusammenarbeit**

**Information/
Kommunikation**

**Grund-Einstellung
Mentalität/Motivation
Arbeitsverhalten**

**Kunden/
Märkte/
Service**

**Führung/
Management/
Untern. Kompetenz**

**Bildung/
Entwicklung/Veränderung**

**Personal
-Wirtschaft
-Entwicklung**

**Unternehmens-Kultur
& Unternehmens-Werte**

**Traditionelle Werte/
Arbeits-Tugenden**

**Handlungs-
& Leistungs-
Kompetenz**

**Ergebnisse/
Wertschöpfung**

**Beendigung
Interview**



Matrix Kategorien und Kompetenzen hm-basic "Entwicklung & Ermittlung von Profilen"

Matrix Kategorien und Kompetenzen "Entwicklung & Ermittlung Profile"

Struktur und Bezeichnung sowie Auswahl der relevanten Kompetenzen

	Fachlich-funktionale Kompetenz	Arbeits-/ Management-Techniken/ Verfahren & Systeme/ Instrumente	Fertigkeiten	Intellektuelle/ kognitive Kompetenz	Sozial-emotionale Kompetenz/ Zusammenarbeit
01	Berufsausbildung	Positions-spezifische Methoden-Kenntnisse	Welche Fach-Kenntnisse, welche Methoden-Kenntnisse werden mit welcher Intensität welcher Effektivität um-/eingesetzt?	Auffassungsgabe	Überzeugung/ Durchsetzung
02	Berufserfahrung	Unternehmens-spezifische ...siehe oben		Geistige Beweglichkeit	Ziel-/ Ergebnis- Orientierung
03	Verantwortungs-Rahmen generell	Betriebliche Organisation		Problem-Analyse und Problem-Lösung	Selbstständigkeit/Unabhängigkeit/Individualität
04	Verantwortungs-Rahmen personell	Prozess-Management		Kreativität/Innovation	Einfühlungsvermögen
05	Verantwortungs-Rahmen finanziell	Projekt-Management		Übergreifendes, komplexes Denken	Kooperation Team-/Networking
06	Funktions-spezifische Fachkenntnisse	Informations-Mgmt		Detail-orientiertes Denken	Harmoniestreben/ Integrationsbestreben
07				Gesunder Menschenverstand	Diplomatie
08					Gradlinigkeit



		Profil-Management Eignungs-Profil										
Mitarbeiter/in Büro Einarbeit z. Assistent/in												
Funktion		Unternehmen/Einheit										Bereich/Abteilung/Gruppe/Projekt
Karin Schmidt												Auswahl-Prozess/10.08.08
Name, Vorname		Personal-Ident-Nummer										Anlass/Datum
Kategorien/Merkmale	Bewertung/Ausprägung										Bemerkungen	
	schwach			normal				stark				
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10		
Ausbildung plus 1-2 Jahre Berufserfahrung				X								Sehr gutes Prüfungsergebnis, Mutterschaft nach Prüfungsabschluss, keine zusätzliche Berufserfahrung
Kenntnisse MS-Office-System					X							
Geistig rege und wendig									X			
Teamfähigkeit						X						
Schriftliches Ausdrucksvermögen							X					
Mündliches Ausdrucksvermögen								X				
Aufmerksamkeit/Sorgfalt					X							
Lernbereitschaft				X								Ehrgeiz zur weiteren Entwicklung muss angezweifelt werden, z.Zt. kein Interesse an Assistent
Gepflegtes Äußeres						X						
Umgangsformen						X						
Einhalten der Leistungs-Standards												Nicht zu bewerten
Organisations-Vermögen									X			



Profil-Management Profile Funktion/MitarbeiterIn/Eignung		
Mitarbeiter/in Büro Einarbeitung als Assistent/in		
Funktion	Unternehmen/Einheit	Bereich/Abteilung/Gruppe/Projekt
Karin Schmidt		Auswahl-Prozess/10.08.08
Name, Vorname	Personal-Ident-Nummer	Anlass/Datum
Profil-Management Personelle Maßnahmen Vereinbarungen		
Personelle Maßnahmen	Mitarbeiter/Kandidat m/w <input type="radio"/> Entspricht den Anforderungen der Funktion nicht <input checked="" type="radio"/> Zeigt bei einigen Merkmalen Bildungs-/Entwicklungs-Bedarf <input type="radio"/> Entspricht den Anforderungen <input type="radio"/> Verfügt über Potential für höherwertige Aufgaben <input type="radio"/> Verfügt über Potential für höherwertige Funktionen	
Abweichungen Fremd-/Eigenbild- bei den Merkmalen	Bezüglich des Entwicklungs-Angebotes und dazu erforderlicher Einstellung nebst persönlicher Bildungs-Steuerung	
Weiterbildungs-/Entwicklungs-Maßnahmen Persönliche Bildungssteuerung		
Zielvereinbarungen/Ziele/Meilensteine	Erstes Entwicklungs-Gespräch nach drei Monaten... Endgültige Entscheidung und persönliche Bewertung der Entwicklungs-Perspektive in Verbindung mit persönlicher Entwicklung/Einstellung nach 5 Monaten. Ggf. alternativer Einsatz!	
Sonstiges		
Datum: tt.mm.jjjj / Unterschrift UnternehmerIn		Datum: tt.mm.jjjj / Unterschrift MitarbeiterIn



Auswahl-Methode

Bewerbungs-Unterlagen

Leistungs-Test

Einstell-Interview

Intelligenz-Tests

Persönlichkeits-Test

Biografischer Fragebogen

Strukturiertes Interview

Assessment Center

Prognostiz. Validität

$R=0,14 - 0,20$

$R=0,10 - 0,20$

$R=0,00 - 0,25$

$R=0,10 - 0,30$

$R=0,20 - 0,40$

$R=0,30 - 0,70$

$R=0,30 - 0,75$

$R=0,40 - 0,75$



campus

Marcus Buckingham
Donald O. Clifton

**ENTDECKEN
SIE IHRE
STÄRKEN
JETZT!**

Das Gallup-Prinzip
für individuelle
Entwicklung und
erfolgreiche Führung

Mit PIN für
Ihr Stärkenprofil
im Internet



KENNEN SIE IHRE BESTEN SEITEN ?

Vergessen Sie, was Sie bisher über Persönlichkeitsentwicklung gelernt haben: Statt bei sich selbst und Ihren Mitarbeitern nach Schwachstellen zu suchen, ist es viel sinnvoller, die Stärken jedes Einzelnen zu nutzen!

Dieses Buch basiert auf zwei Langzeitstudien des Gallup-Instituts, für die über eine Million Arbeitnehmer befragt und Interviews mit mehr als 80.000 Managern geführt wurden. Anhand dieser Studien haben die Autoren 34 Talent-Leitmotive ermittelt und eine einfache Methode zur Identifizierung dieser persönlichen Stärken entwickelt: den interaktiven StrengthsFinder.

Das Buch erläutert die Funktionsweise des Stärkenprofils, stellt sämtliche Talent-Leitmotive vor und zeigt, wie die Ergebnisse im Führungsalltag umgesetzt werden können.

«Eine erfrischend vernünftige und benutzerfreundliche Methode, seine Stärken kennenzulernen und für ein Leben voller Erfolg und Zufriedenheit zu nutzen.»

Mihaly Csikszentmihalyi, Autor des Bestsellers *Flow*

Der
Bestseller –
komplett
aktualisiert



www.campus.de



Wir unterstützen Sie ...

mit den relevanten Impulsen zu dem Thema ...

Funktions-Rahmen

- ☺ Kompetenz-/Talent-/Skill-Management
- ☺ Anforderungs-/Qualifikations-/Eignungs- Profil

besuchen Sie uns unter

<http://www.unternehmer-sternstunde.de/>